



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Nivel de satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Ingeniería
Industrial de una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORAS:

Elca Bertis Pino Rodriguez
Sandra Judith Siancas Rivas

ASESOR:

Dr. Nerio Janampa Acuña

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

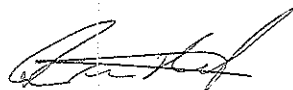
Lima - Perú

2018

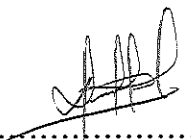
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don(a) Elca Bertis Pino Rodríguez, cuyo título es: Nivel de satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ...16... (número)Dieciséis.....(letras).

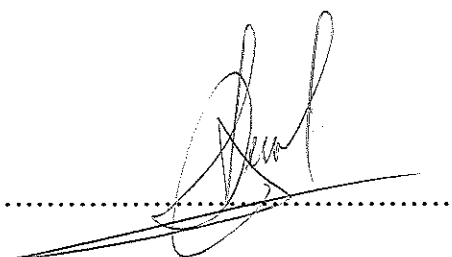
San Juan de Lurigancho, 15 de diciembre de 2018



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a)..... Sandra Judith Siancas Rivas.....
cuyo título es: Nivel de satisfacción laboral del personal docente
de la Facultad de Ingeniería Industrial.....
.....
.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número)
DIECISEIS (letras).

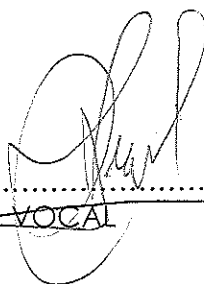
Lima, San Juan de Lurigancho..... 15 de Dic del 2018....



.....
PRESIDENTE



.....
SECRETARIO



.....
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta el momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones. A mi amado esposo quien llego a mi vida para complementar en todo sentido mí hoy y siempre, te amo.

Elca

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios ante todo por haber bendecido cada paso que doy, a mi madre linda que es mi ejemplo a seguir por lo luchadora que es en sacar adelante a mí y mis hermanos y a mi amado esposo e hija porque son mi motor y motivo, todos ellos me apoyaron en poder culminar exitosamente este trabajo, brindándome su tiempo y motivación moral; los amo con toda el alma.

Sandra

Agradecimiento

A Dios, por acompañarme todos los días. A cada docente que supo darse un tiempo para apoyar este trabajo de investigación y saber guiar para obtener el título profesional tan ansiado. A la empresa donde se aplicó las encuestas.

Elca

A Dios por ser tan bueno día a día en darme fuerza y ganas de continuar, a mi madre por siempre estar conmigo brindándome todo su amor, de igual manera agradezco a nuestros docentes por encaminarnos en lo profesional.

Sandra

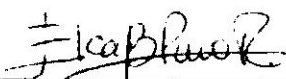
Declaratoria de Autoría

Nosotras, **Elca Bertis Pino Rodriguez** identificada con DNI N° **40903998** y **Sandra Judith Siancas Rivas**, identificada con DNI N° **42774865**, estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, campus San Juan de Lurigancho; manifestamos que el producto académico que lleva como título “Nivel de satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018”, para alcanzar el título profesional de licenciado en administración.

Por ende, pasamos a informar:

1. Hemos referido todas las fuentes utilizadas en la presente tesis, además hemos procedido adecuadamente en la transcripción de las citas textuales y parafraseo, en el marco de los preceptos de redacción preestablecidas.
2. No hemos empleado ninguna fuente diferente a aquellas que se evidencian en el presente trabajo intelectual.
3. El trabajo de investigación mencionado nos ha servido de precedente para obtener otro grado académico o título profesional.
4. Tenemos conocimiento de que mi investigación puede ser inspeccionado de manera electrónica para rastrear plagios.
5. De hallar el empleo de información ajeno sin la adecuada identificación de su origen o autor, nos sujetamos a las penas que decretan el proceder disciplinario.

San Juan de Lurigancho, diciembre de 2018


Elca Bertis Pino Rodriguez
D.N.I.: 40903998


Sandra Judith Siancas Rivas
D.N.I.: 42774865

Presentación

Señores miembros del jurado:

Tomando en consideración los reglamentos Técnicos establecidos por la Oficina de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo”, distinguidos miembros del Jurado, pongo a su consideración el presente trabajo de investigación titulado: Nivel de satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018, desarrollado para optar el grado de licenciado en administración.

Esta investigación, además de cumplir con las normas y el reglamento de la Universidad César Vallejo, constituye un gran aporte desarrolla programas tendientes a mejorar las relaciones entre los trabajadores con los jefes y entre los trabajadores en sí y como un punto de partida o antecedente significativo para estudios posteriores. El propósito de la investigación es conocer la satisfacción laboral para estudios posteriores. El propósito de la investigación consta de 6 capítulos: Planteamiento del problema, Marco referencial, variable, marco metodológico, resultados y discusión. Presento la tesis a ustedes para la revisión que corresponde.

Índice

Contenido

Página de jurado	ii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autoría	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	xiii
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos.....	16
1.2.1. Antecedentes internacionales.	16
1.2.2. Antecedentes nacionales.....	18
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	20
1.3.1. Satisfacción Laboral.	20
1.3.2. Dimensiones de la Satisfacción Laboral.....	22
1.4. Formulación del problema	28
1.4.1. Problema general.	28
1.4.2. Problemas específicos.....	28
1.5. Justificación del estudio	29
1.5.1. Justificación teórica	29
1.5.2. Justificación práctica	30
1.5.3. Justificación metodológica	30
1.5.4. Justificación social.....	30
1.6. Objetivos.....	31
1.6.1. Objetivo general.	31
1.6.2. Objetivos específicos.....	31
II. MÉTODO	32

2.1.	Diseño de investigación	34
2.2.	Tipo de Investigación.....	34
2.3.	Nivel de Investigación	34
2.4.	Variable, operacionalización	35
2.4.1.	Definición conceptual de la variable.	35
2.4.2.	Variable: Satisfacción laboral.....	35
2.4.3.	Definición operacional	36
2.5.	Población y muestra.....	38
2.5.1.	Población.	38
2.5.2.	Muestra censal	38
2.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	38
2.6.1.	Técnicas.....	38
2.6.2.	Instrumentos.	39
2.6.3.	Validez.....	40
2.6.4.	Confiabilidad.	40
2.6.5.	Escalamiento tipo Likert.....	42
2.7.	Métodos de análisis de datos	44
2.8.	Aspectos éticos	45
III.	RESULTADOS	46
3.1.	Resultado descriptivo.....	47
3.1.1.	Resultado de las Variables y sus dimensiones.....	47
3.1.2.	A nivel de dimensión.....	48
IV.	DISCUSIÓN.....	53
V.	CONCLUSIONES.....	56
VI.	RECOMENDACIONES	58
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
	ANEXOS.....	64

Índice de tablas

Tabla 1.	Satisfacción Laboral	38
Tabla 2.	Trabajadores de una Universidad Privada	39
Tabla 3.	Validación de juicio de expertos	40
Tabla 4.	Niveles de confiabilidad	42
Tabla 5.	Estadísticas de fiabilidad de la satisfacción laboral	42
Tabla 6.	Estadística de total de elementos de la satisfacción laboral	43
Tabla 7.	Distribución de frecuencia de la variable satisfacción laboral	47
Tabla 8.	Descripción de las frecuencias de la dimensión satisfacción con el trabajo	48
Tabla 9.	Satisfacción con el salario	49
Tabla 10.	Satisfacción con el reconocimiento	50
Tabla 11.	Satisfacción con los compañeros	51
Tabla 12.	Satisfacción con la compañía y dirección	52
Tabla 13.	Matriz de consistencia	64

Lista de figuras

Figura 1.	Indicadores de Satisfacción Laboral	47
Figura 2.	Satisfacción con el trabajo	48
Figura 3.	Satisfacción con el salario	49
Figura 4.	Satisfacción con el reconocimiento	50
Figura 5.	Satisfacción con los compañeros	51
Figura 6.	Satisfacción con la compañía y dirección	52

Resumen

Es imprescindible para una empresa exitosa asegurar al recurso humano, y deberán las organizaciones asumir todo compromiso de gestión sensitiva referida a los requerimientos de los trabajadores, por ello ésta investigación no experimental, transversal descriptiva tuvo como objetivo determinar el Nivel de satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018; según condición que desempeñe, edad y género, se realizó una muestra que estuvo constituida por 60 trabajadores que cumplieron los criterios de elegibilidad seleccionando con muestra probabilístico, se aplicó la escala de Likert se denomina así por Rensis Likert, la media de la fiabilidad (confiabilidad 0.78 mediante el alfa de Cronbach), utilizándose como estrategias para resguardar los principios éticos y los criterios de científicidad, los resultados revelan que en la parcialidad de los trabajadores (65%) se encuentran insatisfechos, los criterios que permiten identificar la insatisfacción laboral en los trabajadores: actitud negativa e incomodidad hacia el ambiente de trabajo, perciben la tarea como algo sin importancia, no se sienten cómodos consigo mismos al realizar las actividades a cargo, manifiestan que las tareas que realizan no cubre sus expectativas económicas, no existe buena relación entre trabajadores, muestran desagrado que les limiten en el trabajo para no reconocer horas extras. Por lo tanto, afirmamos que la mayor parte de los trabajadores se encuentran insatisfechos (65%), siendo estos más vulnerables a renuncia del empleo, crear un clima desagradable entre trabajadores. Además, según las condiciones sociodemográficas se encontró que el 50% de los trabajadores de 30-65 años están insatisfechos, los trabajadores de condición tiempo completos muestran mayor insatisfacción (65%).

Palabras claves: Satisfacción del trabajo, salario, reconocimiento.

Abstract

It is vital for the success of a company to ensure human resources, so organizations must assume the commitment of sensitive management referring to the needs of workers, so in this non-experimental, descriptive cross-sectional investigation was aimed at determining the level of job satisfaction of the teaching staff of the Faculty of Industrial Engineering of a Private University of San Juan de Lurigancho, 2018; according to age, sex and condition, the sample was constituted by 60 workers who met the eligibility criteria by selecting with probabilistic sampling, the Likert scale was applied, it is named by Resins Likert, the reliability average (reliability 0.78 by the Cronbach's alpha), used as strategies to safeguard the ethical principles and the criteria of scientific, the results reveal that in the bias of the workers (65%) they are dissatisfied, the criteria that allow to identify the labor dissatisfaction in the workers: attitude negative and discomfort towards the work environment, they perceive the task as something unimportant, they do not feel comfortable with themselves when carrying out the activities in charge, they show that the tasks they perform do not cover their economic expectations, there is no good relationship between workers, they show unhappiness that limits them in the work to not recognize hours and extras Therefore, we affirm that most of the workers are dissatisfied (65%), being these more vulnerable to resignation from employment, creating an unpleasant climate among workers. In addition, according to sociodemographic conditions it was found that 50% of workers aged 30-65 are dissatisfied, full-time workers show greater dissatisfaction (65%).

Keywords: Job satisfaction, salary, recognition.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Satisfacción Laboral resulta necesario para los trabajadores como para las organizaciones; los resultados que esta alcance es la consecuencia del trabajo en conjunto de todos sus componentes; es a través de los recursos humanos que se cumple con el logro de los objetivos y contribuir con un clima positivo, se considera que los trabajadores satisfechos con su trabajo son personas más felices, pues se sienten útiles, realizados y competentes; es así que un servidor feliz desempeña mejor su función, lo que favorece la mejora de la calidad de servicio, pues este prestara los servicios de manera rápida y eficazmente, mencionado por el tesista (Mercado, 2015).

Lo que es para el mundo de las empresas indispensable, es el sentir que nuestros empleados cuenten con una buena satisfacción laboral, ya que esto nos permitirá incrementar los resultados positivamente y poder coexistir en la lucha diaria que todo emprendedor u/o profesional busca, garanticemos el buen resultado de los procesos con la buena comunicación.

Las diferencias culturales de otros países nos ayudan a poder orientarnos y saber como suministrar una idónea satisfacción a los empleados. Se ha realizado un estudio a 6000 personas las cuales pertenecían a los países de España, Australia, Estados Unidos, Reino Unido o Alemania; en donde se habla de fortalecer cada cultura y esto ayudo a llegar a una conclusión en donde se debería potenciar el sentimiento de motivación. Son dos los países que debemos tener en cuenta, siendo estos Francia y Estados Unidos he indican que el horizonte de satisfacción con el trabajo alcanza su mayor potencial, se indica también que están muy alegres los empleados en los puestos que ocupan, sin embargo su productividad no es tanta (Oliveras, 2016).

En nuestro Perú, según preguntas realizadas al público en base a satisfacción laboral ejecutada por Supera, un promedio del 50% de los empleados no se encuentra feliz en su centro de laboral, en donde comprometería a la forma de atención que brinda al cliente en sus tareas indicadas. Un 45% de personas que aceptaron participar en el estudio indico no sentirse feliz en su centro de trabajo y ellos manifiestan que se debe a inconvenientes con el

clima de trabajo. El 52% considera que es "bajo", mientras que el 40% lo califica de "bueno" y solo el 8% de "excelente", entre otros puntos como el apoyo que reciben en sus trabajos para alcanzar los objetivos trazados y la insatisfacción de su salario (Diario Gestión, 2014)

Entender el adecuado alce de satisfacción laboral de los empleados en lo público y privado es primordial ya que podremos saber el factor que perjudica dicha situación y sabremos el valor numérico que influye en la productividad de estos dentro de una organización. Por tanto la satisfacción en el trabajo es la destreza que tiene el colaborador con la acción que realiza, el valor y las creencias son determinadas. Es un riesgo que el colaborador se sienta deteriorado anímicamente, ya que esto repercutirá en el resultados de la producción y servicio que brinde no permitiendo que la organización este en alza (Chumacero, 2014).

En este sentido la Facultad de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho cuenta con una deficiencia en el cumplimiento de los trabajos debido a muchos factores entre ellos está: las funciones nuevas que está asumiendo el que llega y esto se debe al cambio constante de docentes no teniendo de esta manera una clara manera de cumplir con lo encomendado, por lo que se ve frustrado y lo que conlleva a una insatisfacción laboral de un 60%, falta de motivación 30%, entre otros aspectos negativos del personal 10%, trayendo consecuencias nefastas para la institución ya que el personal está mostrando deficiencia en sus labores que se ve reflejado en la tasa de observados por responsabilidad, por lo que se debe obtener compromiso en el desempeño del personal para que puedan lidiar con las problemáticas que se presentan con los clientes, se debe obtener reacciones idóneas ante los problemas que susciten para fortalecer el servicio que se brinda, ya que su percepción es ser identificado como una universidad de extraordinaria integridad académica y accesible, que forma profesionales dueños de su destino que se desenvuelve exitosamente en un espacio global.

Es por eso por lo que, al saber el Nivel de Satisfacción laboral, podremos trabajar en la mejora para mostrar un mayor desarrollo integral y por ende un éxito claro y verificable, en donde cada personal docente perteneciente a una responsabilidad se identificará al

máximo con su labor. De este modo, se podrá establecer las medidas y sistemas que dirijan a los gerentes a un camino de éxito, pero con indicios claros de cómo mantener y sostener un buen clima organizacional de calidad.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Calderón (2016) el cual fue nombrado *Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango*. Universidad de Rafael Landívar – Guatemala. Tesis para graduarse en Licenciatura en Psicología Industrial. El objetivo medular de su investigación fue identificar y valorar el nivel de satisfacción con el que cuentan los integrantes del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango, siempre identificando individualmente las acciones que hacen en el trabajo, siendo este no experimental, descriptiva e indicando como muestra a 40 docentes. En base a un cuestionario creado por la licenciada María Alejandra de León Moreno (2004), conteniendo 16 items, brindando preguntas con 4 alternativas. Indicando al fin que, de todos los colaboradores encuestados en la parte administrativa de la Municipalidad, arrojando la información de que se sienten satisfechos, brindando el 60% que se encuentran totalmente satisfechos y el 40% satisfechos, por lo que demuestran de manera positiva como están avanzando sin insatisfacción.

El aporte de este trabajo nos servirá como base de comparación respecto a mi trabajo ya que también busca describir el nivel de satisfacción de los docentes y así saber en qué se está equivocando con el fin de generar una mejora, debemos tener en cuenta que la satisfacción de nuestros trabajadores fortalece los lazos con la empresa, porque genera también una fidelización laboral.

Zavala (2014) estudio titulado *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. Universidad Politécnica Nacional México, Tesis con la obtención en el grado de Maestro en administración. El fin de lo investigado fue realizar un implemento que nos permitirá medir, para encontrar lo que

se desea que es la motivación y satisfacción laboral y luego se analizara mediante métodos cuantitativos y cualitativos. Correspondiente a un tipo básico no experimental, con una población de 58 individuos en el Centro de Servicios de una empresa embotelladora de bebidas carbonatadas, siendo este un capital mexicano y el cual está localizado - México. Se indica que su instrumento implementado a medir conforma dos factores: intrínsecos y extrínsecos, asimismo se ha obtenido subfactores los cuales salieron luego de la deducción y fueron aplicados al cuestionario creado en escala tipo Likert. Los valiosos resultados ganados es que no se hallaron diferencias de importancias.

Se escogió a esta investigación como antecedente, porque me da referencia de una variable con la que se está trabajando y de todas formas la otra involucra mucho el éxito de la atención al personal docente y contribuirá a mejorar las teorías, ya que la motivación al trabajador hará que crezca la armonía interna y el ambiente laboral sea más idóneo y productivo.

Amezquita (2013) en su investigación: *Satisfacción laboral y calidad del empleo en Colombia: un análisis conjunto para el segundo trimestre del año 2012*. Universidad del Valle Santiago de Cali, Colombia, para optar grado de Economista en la facultad ciencias sociales y económicas. Su principal objetivo es buscar una similitud entre la calidad del empleo y la satisfacción laboral, y así se verá la calidad del empleo en situaciones y condiciones que permitan una buena determinación para un buen resultado en la investigación de los colaboradores, esta estadística descriptiva y no experimental transversal, y una muestra de 130 profesores. Se usó la encuesta y esto constato la teoría principal de esta investigación en donde lo valioso del trabajo y la reacción satisfecha indican que observa de una forma conjunta representa las condiciones laborales. El mayor porcentaje se siente satisfecho, asimismo la probabilidad nos arroja que la mitad de nuestra muestra tiene buenos empleos y el posterior resultado está satisfecho.

Se puede observar que la satisfacción y la calidad del empleo son variables que enseñan cómo se encuentra la plana docente en el mercado laboral, siendo la primera un sentir propio el cual es indispensable analizar para saber cómo se sienten en su labor diaria, además el instrumento que utilizaron en esta tesis nos plasma es una alternativa más que

podríamos implementar, porque lo que se quiere llegar a saber es la realidad de la satisfacción de los docentes.

1.2.2. Trabajos previos nacionales.

Rodríguez (2016) el informe final titulado *Nivel de satisfacción laboral en los colaboradores del establecimiento de comida rápida Pizza Hut Chiclayo - 2016*. Tesis para lograr el grado profesional de licenciado en administración de empresas. En la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. El objeto central del trabajo de investigación fue precisar la forma de como guardan relación ambos, tanto la variable de gestión en educación y el desempeño en los profesores de la entidad Educativa El Rosario, se cuenta con una tipología básica, el cual es descriptivo con enfoque cualitativo. Su población es la totalidad de 38 colaboradores. Para recoger la información utilizó la escala de satisfacción laboral (SL – SPC), elaborada para medir los niveles de satisfacción laboral tanto general como niveles específicos de satisfacción con respecto a la significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos; las preguntas contienen elementos positivos y negativos.

El producto de investigación es igual al que utilizaremos, es de interés prestar mucha atención a la escala de satisfacción, ya que trabajaremos con la escala de Likert el cual nos apoyaremos para obtener los resultados adecuadamente.

Campos (2016) nombrada *Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola. Distrito de Illimo – 2016*. Universidad Privada Juan Mejía Baca. Se inicia el estudio con el fin de contar con el nivel profesional de Licenciado en Psicología. El objetivo general de la tesis fue determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa negociación agrícola del distrito de Íllimo en marzo de 2016, según edad, sexo y cargo que desempeña. La clase de estudio es básica, la modalidad es no experimental, transversal descriptiva. La muestra a 72 empleadores. Se aplicó la escala de satisfacción laboral SL-SPC de Sonia Palma Carillo, baremada por Idrogo (confiabilidad 0.9 Split Half de Guttman), utilizándose como estrategias para resguardar los principios éticos y los criterios de científicidad. Por lo tanto afirmamos que la mayor parte de los trabajadores se

encuentran insatisfechos (60%), siendo estos más vulnerables a renuncia del empleo, crear un cliente desagradable entre trabajadores y manifestando dicha insatisfacción a través de la irresponsabilidad o ausentismo del trabajo. Además, según las condiciones sociodemográficas se encontró que el 50% de los trabajadores de 20-30 años están insatisfechos, los varones muestran mayor insatisfacción (51%). El personal administrativo está más insatisfecho que los agricultores.

Esta tesis nos ayuda a comparar cómo estamos desarrollando nuestra encuesta porque deseamos recopilar ideas que nos permitirá realizar un mayor análisis y así obtener un mejor resultado de saber cómo están los trabajadores con su satisfacción laboral. Debemos tener en cuenta que están trabajando con una variable como nuestra tesis y quiere decir que se va a cumplir con lo requerido (saber la situación de nuestro personal docente).

Lara (2014) en la tesis que se denomina *Percepciones acerca de satisfacción laboral en el personal de campo de laboratorios farminindustria, 2014*. Universidad César Vallejo. Se requiere conseguir grado profesional de licenciado en Administración. Mostró como propósito principal definir el nivel de satisfacción laboral de personas de campo de laboratorios Farminindustria, 2014. El paradigma de diseño que siguió la investigación básica, con una forma descriptiva ya que no se manipularon variables de estudio, sino que se describirán propiedades del fenómeno en estudio. Con un enfoque cuantitativo Empleó el método de muestreo censal ya que la población está conformada por 40 participantes. Utilizó un cuestionario para recoger la información pertinente. Utilizamos una encuesta cuyo instrumento(cuestionario) es plenamente validada, es de creación propia, validado y probado su confiabilidad interna, para recoger los datos, el procesamiento de datos fue estableciendo la media, moda y mediana de cada ítems, a través del SPSS, describiendo la posición central de la tendencia principal, los resultados de la investigación son del nivel diagnóstico pero la descripción es con mucha objetividad que aportan a prevenir conflictos laborales y si se presenta solucionarlos con una efectiva negociación en el más breve plazo para no afectar a la empresa, ni al personal, evitando el rompimiento de las relaciones humanas y laborales dentro del respeto a la normatividad vigente.

La tesis nombra a nuestra variable cuyo aporte fue esencial para la confrontación en el grupo de la discusión con los efectos del presente fruto de las indagaciones. Asimismo, nos brinda un apoyo para realizar nuestras interpretaciones de los resultados, el cual plasmamos con el fin de mejorar las debilidades y fortalecer las relaciones humanas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Satisfacción Laboral.

Robbins y Judge (2013) señalaron que:

La satisfacción laboral describe un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos, asimismo nombra estas dimensiones que denomina como posturas en el centro laboral, siendo estas Satisfacción en el trabajo, involucramiento en el trabajo, compromiso organizacional. (p. 74)

Por lo tanto la satisfacción en el trabajo es esencial en cualquier forma de actividad que desempeñes, no solo en términos del bienestar deseable de las personas donde quiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad, por lo que rendirán buenos frutos en cualquier área que se le coloque.

Newstrom (2014) indicó:

La satisfacción en el trabajo son grupos de emociones y sentimientos favorables o desfavorables que tiene el colaborador cuando realiza sus tareas en su centro de trabajo. Siendo la satisfacción laboral una forma expresiva, la manera de agrado o desagrado por algo. Cuyos sentimientos de satisfacción relacionados al empleo son demasiado distintos, asimismo los posteriores elementos también están concurrentes en su actitud por el colaborador. (p. 218)

Como se indica debemos tener siempre presente el buen trato hacia nuestros colaboradores ya que como tratemos a nuestros compañeros ellos nos responderán de igual forma, por ende, a mejor trato mayor resultado positivo. Tomemos en cuenta que tendremos momentos de disgusto, pero es de grandes saber cómo liderar con estas emociones y controlar para obtener buena respuesta por parte de tu alrededor.

Flórez (1992, citado en Ortiz, 2013) refiere:

Que la satisfacción laboral “viene a ser la forma de cómo se siente el colaborador en su jornada diaria”. Con lleva diversos aspectos, como el sueldo, estilo de control, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañerismo, etc. Al ser una actitud, la satisfacción laboral es una preferencia relativamente estable de brindar resultado consistentemente al trabajo que se desempeña el colaborador (p. 19)

En esta descripción el autor nos brinda algunos indicadores de debemos utilizar con el fin de poder obtener un buen resultado en nuestro estudio, ya que la actitud del colaborador es esencial y ello nos llevara a evaluar adecuadamente; debemos realizar de manera detallada las preguntas con el fin de obtener la realidad y poder analizar la mejora. Recordemos nuestros docentes trabajan directamente con el cliente y a una excelente gestión la actitud es adecuada.

Locke (1970, citado en Mercado, 2015) “sugiere que la satisfacción laboral puede derivarse de muchos factores” (p.184).

Clasificándolas en dos categorías: Eventos o condiciones de satisfacción laboral: a. Satisfacción en el trabajo: interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos. b. Satisfacción con el salario: valoración con el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al mismo o al método de distribución. c. Satisfacción con las promociones: oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción. d. Satisfacción con el reconocimiento: que incluye los elogios por

la realización del trabajo, las críticas, la congruencia con la propia percepción.
 e. Satisfacción con los beneficios: tales como pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas. f. Satisfacción con las condiciones de trabajo: como el horario, los descansos, el diseño del puesto de trabajo, la temperatura. (p.166)

En este detalle se dice todo lo referente al propio trabajo como el salario, la promoción, la condición de trabajo, etc., sin embargo, lo que se quiere es que el colaborador se sienta motivado y así brindará un adecuado desempeño logrando reconocimientos y por ende se sentirá motivado e identificado con la institución.

Agentes de satisfacción: son aquellos que pueden realizar la ocurrencia de estos eventos: a. Satisfacción con la supervisión: relacionada con la forma de supervisión o las habilidades técnicas, de relaciones humanas o administrativas. b. Satisfacción con los compañeros: que incluye los conocimientos de estos, su apoyo, comunicación, amistad. c. Satisfacción con la compañía y la dirección: aspectos como la política de beneficios que brinda la organización y salarios. Locke (1970, citado en Mercado 2015, p.167)

El autor considera que los agentes de la satisfacción laboral son la propia persona como la supervisión, los compañeros, esto nos permitirá profundizar en cómo está su trato social, debido a que en la mayoría de los trabajos siempre se tienen que relacionar para brindar un buen resultado (esto se denomina trabajo en equipo) y lo que se desea es que todos fortalezcan sus interrelaciones.

1.3.2. Dimensiones de la Satisfacción Laboral.

Dimensión 1: Satisfacción con el trabajo.

Locke (1970, citado en Mercado, 2015) “Esta satisfacción incluye el interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos” (p.166).

Este concepto nos permitirá darnos cuenta de lo primordial que debe ser al atender a nuestros colaboradores porque con ello se lograra un buen desempeño en sus funciones ya que estarán motivados para realizar adecuadamente las actividades.

Robbins y Judge (2013) indicaron:

Conocimientos relacionados con la satisfacción laboral es el cómo te relacionas con tu trabajo, en donde nos permite saber cuánto está identificado un colega con su labor diaria y de forma psicológica, asimismo siente que el nivel de desempeño es muy indispensable para una estimación personal. Todo empleado con elevada percepción de confianza que le brinden en el trabajo se siente destacado e importante por las funciones que desempeña, eso nos quiere decir que la calidad en que un colaborador brinda al desarrollar sus actividades influirá en todas sus competencias, su puesto y la independencia que sienta al desarrollarse (p. 4)

Aquí podemos indicar que el docente debe desarrollar un compromiso con sus actividades porque de ello depende su prestigio en el cumplimiento de sus funciones, pero para lograr este objetivo el docente debe tener todas las herramientas y la confianza de sus directores para ejecutar satisfactoriamente su labor.

González (2006) preciso:

Satisfacción en el centro de labor es relacionada con la adecuada destreza del colaborador y pueda realizar sus funciones de una manera idónea, el que se cuente con diferentes tipos de actividades es ideal para el desarrollo en el trabajo; un excelente detalle de sus funciones; sentirse sin presiones al momento de desarrollar sus tareas, así como en la variedad de métodos de trabajo; se siente bien para presentar métodos de trabajo que le permitirá el desenvolvimiento idóneo al momento de brindar soluciones, arreglar

conflictos; así como una retroalimentación sobre su participación en la organización y la influencia que tuvo con sus compañeros de trabajo.

Analizando lo citado por el autor en los párrafos anteriores, es importante aclarar este factor pues actualmente el trabajo es más que obtener recursos para cubrir nuestras necesidades básicas, ya hoy en día el trabajo es primordial para una adecuada forma de vivir; para ello la actividad laboral debe ser variada, complejas y difíciles, esto te permitirá sentir que eres una persona indispensable. Por lo tanto, es primordial que toda organización se preocupe que el trabajo tenga un clima adecuado de atención.

Dimensión 2: Satisfacción con el salario

Locke (1970, citado en Mercado, 2015) señala que: “Esta satisfacción tiene como principal objetivo al aspecto cuantitativo del sueldo, a la equidad respecto del mismo o la manera de distribuir (p.166).

La compensación salarial y el sistema de promociones también afecta a la felicidad del docente, ya que es prioridad darle un buen ambiente laboral y esto se visualiza con el pago puntual y correspondiente a su grado de estudio que tenga el docente, es por ello que esta dimensión nos permitirá saber que expectativas adicionales quiere el docente.

Robbins y Judge (2013) señalaron:

Se dice que mayormente en relación al salario este es principal, el cual funciona como un motor para la satisfacción laboral. Las personas pobres o también personas que habitan en países en desarrollo indican que el salario se enlaza con la satisfacción del colaborador y con la realización interna. Cuando se alcanza la forma de vida idónea en Estados Unidos involucra mucho la suma de dinero anual que percibas, el cual variara de acuerdo a la región y el tamaño de la familia; mientras que los que ganan más pues no están más felices ya que el gasto incrementa.

Nos permitirá darnos cuenta que toda acción genera una reacción y si un colaborador es bien tratado pues responderá adecuadamente por lo que su remuneración es una base esencial ya que este es el motivo por el cual trabaja, con el fin de llevar un sustento y cumplir con sus gastos básicos, los cuales conllevan a una mejor calidad de vida.

Locke (1970, citado en Mercado, 2015):

Trabajar por dinero es el paradigma de la motivación extrínseca, el individuo ejecuta una tarea para conseguir otra cosa de valor. El valor del dinero se deriva de su rol como medio de intercambio; se utiliza para comprar otros valores. Además, el dinero tiene un valor simbólico, por ejemplo, como una medida de la competencia dentro del sistema de mercado o del éxito de la organización en su conjunto. Todo tipo de empleo implica una motivación extrínseca, en la medida que si la gente no se le paga (y no tuviera expectativa de ello en el futuro), no aparecería por el trabajo en absoluto. (p.199)

De acuerdo a lo que nos indican los autores, para el trabajador, un resultado importante que proviene de su trabajo es el salario ya que tiene la capacidad para satisfacer sus necesidades y la de su familia, por lo que es imprescindible que toda organización se preocupe por que sus trabajadores estén satisfechos con relación al aspecto cuantitativo de su sueldo; que sientan que el valor de su esfuerzo está bien recompensado, un trabajador satisfecho tiende a no migrar con frecuencia.

Dimensión 3: Satisfacción con el reconocimiento

Locke (1970, citado en Mercado, 2015) que: “Esta satisfacción incluye los elogios por la realización del trabajo, los créditos por el trabajo realizado a las críticas” (p.166).

Podremos darnos cuenta de lo indispensable que es brindar al docente el estímulo emocional mediante premios y/o reconocimientos que permitirán afianzar la consideración que tiene la institución con el docente en sus actividades, además estos reconocimientos permitirán escalar a un mejor puesto en donde involucrara la retribución económica.

Robbins y Judge (2013) indicaron:

La satisfacción laboral tan solo no consiste en las condiciones de trabajo; la calidad también interviene. Las investigaciones han indicado que los individuos que tienen autoevaluaciones esenciales positivas quieren ser reconocidos de forma interna y se encuentran satisfechos en el puesto que ocupan que otras personas que ven de forma negativa. Ven su puesto de trabajo como una oportunidad interesante de sobresalir y es probable que se brinden retos para tener puestos de trabajo desafiantes. Asimismo, existirán personas conformistas que tengan el temor de arriesgarse y no cuentan con visión ambiciosa rindiéndose en el camino ya que las dificultades les parecerá aburrida y no permitirá ver la esencia positiva que podrías encontrar (p 82).

Todo reconocimiento desde la simple palabra “bien hecho” hasta un reconocimiento en público hace que el trabajador se sienta valioso y parte del equipo, lo que va a impulsar a seguir mejorando eficaz y eficientemente en su desempeño; esto genera altos niveles de satisfacción.

Dimensión 4: Satisfacción con los compañeros

Locke (1970, cito en Mercado, 2015) quien nos indica que esta satisfacción contiene las capacidades de éstos o la contribución y amistad recibida de los mismos (p.167).

El ser humano es un ser sociable por ende tendrá siempre que relacionarse y uno de ello es en el trabajo ya que es como tu segundo hogar, cabe precisar que en el presente el máximo de los trabajos se requieren que sean en equipo por lo que tendremos que aprender a convivir en el área laboral y con nuestros colaboradores de trabajo, porque así se nos permitirá mejores resultados a corto plazo.

Robbins y Judge (2013) manifestaron que:

Los trabajadores satisfechos son más atraídos a hablar en forma positiva acerca de la organización, a ayudar a otros y a ir más allá de las expectativas normales de su puesto, quizá porque desean ser recíprocos en relación a sus experiencias positivas. En congruencia con dicha concepción, la evidencia sugiere que la satisfacción laboral tiene una correlación moderada con el Comportamiento de Ciudadanía Organizacional (CCO), de modo que los individuos más satisfechos con su empleo son más atraídos a lograr un comportamiento de ciudadanía organizacional. Las investigaciones demuestran que cuando la gente está de buen humor, es más fácil que manifiesten su CCO. (p.84)

En relación con lo sostenido por el autor, este factor hace referencia con las interacciones con los compañeros, la cual debe ir acompañado de mucha empatía pues ayuda a satisfacer las necesidades sociales de los empleados, las competencias con los compañeros deben ser honestas y transparentes, debe contarse con el apoyo y amistad, todo esto permite que exista un ambiente armónico, es importante crear un clima propicio para el desarrollo de las labores.

Dimensión 5: Satisfacción con la compañía y la dirección

Locke (1970, cito en Mercado, 2015) quien asevera que: “Esta satisfacción incluye aspectos relacionados con la política de beneficios y de salarios de la organización” (p.167).

Robbins y Judge (2013) manifestaron que:

El apoyo organizacional percibido (AOP) es el grado en que los empleados creen que la organización valora su contribución y se ocupa de su bienestar (por ejemplo, un trabajador piensa que su organización lo reacomodará si tuviera un problema con el cuidado de sus niños, o que lo perdonaría si cometería un error sin dolor de su parte). Las investigaciones demuestran que la gente tiene la percepción de que sus organizaciones les brindan apoyo cuando las recompensas se entregan con justicia, los empleados tienen voz en las decisiones y sus supervisores son vistos como individuos que ofrecen

apoyo. 22 se cree que los trabajadores que tienen fuertes percepciones de AOP son más proclives a lograr mayores niveles de comportamientos de ciudadanía organizacional, menores niveles de impuntualidad y mejor servicio al cliente. (p.76, 77)

Conforme a lo indicado por el autor se entiende que todo trabajador quiere un adecuado trato con el respeto respectivo por parte de sus autoridades ya que así se sentirán bien y podrán rendir bien en sus estándares laborales.

1.4. Formulación del problema

Sobre la realidad problemática que se presenta, se plantea el siguiente problema de investigación.

1.4.1. Problema general.

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial en una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018?

1.4.2. Problema específico

PE 1

¿Cuál es el nivel de satisfacción con el trabajo del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial en una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018?

PE 2

¿Cuál es el nivel de satisfacción con el salario del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial en una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018?

PE 3

¿Cuál es el nivel de satisfacción con el reconocimiento del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial en una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018?

PE 4

¿Cuál es el nivel de satisfacción con los compañeros del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial en una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018?

PE 5

¿Cuál es el nivel de satisfacción con la compañía y la dirección del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial en una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Contamos con la tarea de analizar el nivel de significación de tareas del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial en una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018, permitir nuestra forma de satisfacción laboral, la cual es una herramienta administrativa que nos servirá para obtener un adecuado rendimiento y promover un ambiente de trabajo en equipo.

1.5.1. Justificación teórica

Se quiere analizar cómo el personal docente se siente en su centro de labor, es por ello que el resultado de la investigación sirve para la identificar satisfacción laboral, ya que son factores que suman gran importancia estratégica en el desarrollo de sus actividades. Cabe precisar que analizando la satisfacción laboral se podrá llegar a un punto clave de como las organizaciones identifican el trabajo humano y de igual manera es indispensable que el trabajo de análisis sea visto como un punto primordial. Se deberá realizar la investigación

en las tareas necesarias para realizar un trabajo determinado, el cual ayudará tener claras las debilidades con las que cuenta la Escuela.

1.5.2. Justificación práctica

Se ejecuta porque el resultado sería indispensable para poder contar con una información de procesos administrativos y así afianzar lo que requieren los colaboradores, así como beneficiarse con la información a nivel integral y mejorar el cumplimiento de las actividades de acuerdo con los procesos administrativos que le corresponden en las actividades asignadas. Por esta razón es esencial saber de la satisfacción en la que se encuentran y posteriormente realizar los ajustes necesarios que servirán para alcanzar los objetivos que la Universidad plantea o tiene como propósito alcanzar.

Esta finalidad repercute en la satisfacción laboral y perjudicando a la Universidad con gastos adicionales por el costo de contratación de nuevo personal. Debemos tener en cuenta el riesgo de cambios internos ya que estos necesitaran de un tiempo para el acoplamiento y conocimiento de funciones por lo que se deberá dar una mayor motivación con el mensaje de trabajo en equipo hasta elevar la satisfacción laboral.

1.5.3. Justificación metodológica

Es notable porque utilizó formas donde aporta información de indagación importante y servirá como técnicas de posteriores investigaciones de la satisfacción laboral. Permitió plantear al investigador un instrumento para analizar con sencillez y mucha claridad los datos que se recopilaron por medio de nuestra encuesta de Likert, con el fin de estar monitoreando y evaluando sus resultados, facilitando la información requerida de nuestra variable.

1.5.4. Justificación social

Se realizó la practica por el impacto social que pudiera tener esta investigación es importante ya que la sociedad en general les interesa tener docentes satisfechos, que les agrade su trabajo, para que de esta manera se pueda ofrecer a los compañeros de trabajo, jefes directos

y estudiantes un buen ánimo en todo, con la paciencia necesaria y a la vez los docentes fomentarán estos buenos valores a los estudiantes.

1.6. Objetivos

1.6.1. Generales

Examinar el nivel de satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial en una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018.

1.6.2. Específicos

OE 1

Establecer el nivel de satisfacción con el trabajo del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial en una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018.

OE 2.

Identificar el nivel de satisfacción con el salario del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial en una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018.

OE 3.

Determinar el nivel de satisfacción con el reconocimiento del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial en una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018.

OE 4.

Determinar el nivel de satisfacción con los compañeros del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial en una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018.

OE 5.

Determinar el nivel de satisfacción con la compañía y la dirección del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial en una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Hernández (2012), indica que:

El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de la(s) hipótesis. (p. 4, parr. 6)

2.2. Tipo de investigación

Siendo esta sustantiva, lo citan los autores: Hernández, Fernández y Baptista (2014); dirigida su enfoque a las alternativas verdaderas porque se realizara en su campo real, debido a que se involucrara directamente con la plana docente y permitirá organizar y obtener resultados de los problemas, con la necesidad que se planean los hombres en un medio donde los resultados deben ser a corto plazo.

2.3. Nivel de Investigación

Se indica que pertenece a un descriptivo simple, porque se analizará en su entorno de una forma natural

Bernal (2010):

Es uno de los tipos y procedimientos de indagación más populares a este es la Investigación descriptiva, el cual utiliza los iniciantes en la actividad de

investigación. Aquellos estudios de grado y pregrado y maestrías son ejemplos de carácter absolutamente descriptivo y por lo que en tales estudios se muestran las narrativas, reseñas o identifican hechos, formas, secuelas objetos de estudio, entre otros; cabe precisar que lo que no se brinda es situaciones, hechos de fenómenos. (p 113)

Enfoque cuantitativo

Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestaron: Por ejecución en la medición las variables expresan un resultado, brindando un control de valores numéricos y así como el análisis estadístico para predominar las formas en el comportamiento y por tanto intentar teorías (p. 4).

2.4. Variable

2.4.1. Definición conceptual de la variable.

Hernández (2012) refiere que una variable es una propiedad que puede variar (adquirir varios valores) y cuya variación es susceptible de medirse. Una vez definido el concepto de variable, referiremos lo que es la medición de la misma; en dónde Bisquerra, R. manifiesta que es el proceso con el cual se representan propiedades por medio de números, siguiendo unas reglas determinadas; es decir, que pasa de un constructo a una variable que se puede medir a lo que se le denomina operacionalización de una variable, que consiste en definir una variable de forma operativa mediante las operaciones que se siguen para su medición o manipulación. (p.220)

2.4.2. Variable: Satisfacción laboral

En este punto, se utilizó la variable en mención, donde se medirán sus dimensiones: satisfacción con el trabajo, satisfacción con el salario, satisfacción con el reconocimiento, satisfacción con los compañeros de trabajo, satisfacción con la compañía y la dirección.

2.4.3. Definición operacional

Las dimensiones e indicadores nos permiten definir operacionalmente la variable satisfacción laboral, ya que estas fueron analizadas. Consiguiendo información verdadera mediante el instrumento el cuestionario Likert en donde nos permitirá obtener y saber el nivel de respuesta.

Tabla 1

Matriz de operacionalización variable-Satisfacción Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y Rango
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral describe un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos (Robin 2013,p.74)	La adecuada satisfacción laboral se mide a través de la productividad laboral, eficacia y la eficiencia laboral. Se aplicará un cuestionario y el resultado de los ítems será resuelto en escala de Likert. Así mismo el instrumento contará con 30 ítems, los cuales han permitido medir a las dimensiones.	Satisfacción con el trabajo	La variedad del trabajo	1,2	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo
				Oportunidades de aprendizaje	3,4		
				Dificultad	5,6		
				Cantidad de trabajo	7,8		
				Posibilidades de éxito	9,10		
		Asó mismo el instrumento contará con 30 ítems, los cuales han permitido medir a las dimensiones.	Satisfacción con el salario	Aspecto cuantitativo del sueldo	11,12	Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno
				Equidad	13,14		
				Método de distribución	15,16		
			Satisfacción con el Reconocimiento	Elogios por la realización del trabajo	17,18		
				Créditos por el trabajo realizado	19,20		
				Críticas por el trabajo realizado	21,22		
		Satisfacción con los compañeros	Satisfacción con los compañeros	Competencias d ellos	23	Siempre (5)	Bueno
				Apoyo de los compañeros	24,25		
				Amistad con los compañeros	26		
		Satisfacción con la compañía y dirección	Satisfacción con la compañía y dirección	Política de beneficios	27,28		
				Salarios de la empresa	29,30		

2.5. Población y muestra

2.5.1. Población.

Hernández (2014), indica que es un grupo de la totalidad de los hechos que enlazan con ciertos detalles (p.174). La actual investigación, estuvo conformada por 60 docentes que laboran en la facultad de ingeniería industrial en una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018 y por lo que deseamos saber el nivel de satisfacción laboral.

Tabla 2

Trabajadores de una Universidad Privada

Personal docente	Cantidad
• Tiempo completo	40
• Tiempo parcial	20
Total	60

2.5.2. Muestra censal

Se indicó que la investigación no contiene muestra, ya que nuestro estudio se ha ejecutado con la totalidad del personal docente del distrito del San Juan de Lurigancho. Por ende la muestra censal es aquella porción que representa toda la población (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.123)

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.6.1. Técnicas:

Bernal (2015) indicó que:

El detalle primordial es que un proceso de investigación tenga concordancia con la elaboración de información, ya que de ello nos arrojará la confiabilidad así como la validez del estudio. Para lograr la acumulación de datos certeros y validos se requiere tener una adecuada concentración con la pasión.

Podemos señalar que también es conocido con el nombre de trabajo de campo (p. 191)

Hernández (2010) indicó que:

Cuando elegimos el diseño de investigación apropiado y la muestra adecuada (probabilística o no probabilística), de acuerdo con nuestro problema de estudio e hipótesis (si es que se establecieron), el posterior paso es recolectar los datos pertinentes sobre los atributos, conceptos o variables de las unidades de análisis o casos (participantes, grupos, organizaciones, etcétera). Juntar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico. (p.198)

Por lo tanto, para esta tesis se usó como técnica a la encuesta con el fin de recolectar los datos de los colaboradores de una manera confiable y objetiva ya que se valoró mucho con la transparencia que se ejecutó estos procesos.

2.6.2. Instrumentos:

Se brindó un cuestionario, el cual nos permitió obtener la información esencial para continuar con el análisis.

Carrasco (2014) Se refiere en brindar a los encuestados un papel el cual va a tener una secuencia adecuada y vinculada de preguntas que serán precisadas con transparencia, exactitud y integridad, así puedan ser completadas de la misma manera. (p. 318)

Nunca	= 1
Casi nunca	= 2
A veces	= 3
Casi siempre	= 4
Siempre	= 5

Dicho cuestionario estuvo generada en base a las variables indicadas y con sus correspondientes dimensiones, generándose el diseño con el propósito de juntar información que detalle la importancia así como la solidez y asertividad de nuestras preguntas con el fin de saber del Nivel de satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de San Juan de, 2018.

2.6.3. Validez del instrumento:

Hernández, Fernández y Baptista (2014) Nos brindan el nivel de confianza con el que cuenta la investigación en base a que los resultados del experimento se expresen en forma correcta y sean válidos (p.135).

Por haber realizado esta certificación de expertos. Nuestra herramienta de medición de la variable satisfacción laboral fue sujeta al análisis por nuestros jueces expertos, el cual debe contar con 3 especialistas, los cuales indicaron en forma conjunta que eran adecuados.

Tabla 3

Validación de juicio de expertos

Nº	Experto	Aplicable
Experto 1.	Candía Menor, Marco Antonio	Aplicable
Experto 2.	Muñoz Ledezma, Sabino	Aplicable
Experto 3	Mescua Figueroa, Augusto	Aplicable

2.6.4. Confiabilidad

Permitió entender como está generándose el porcentaje de Alfa de Cronbach.

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Viene siendo una forma de medición el cual se determina evaluando varias formas, en donde nos indica el grado en el que se sitúa y su complejidad con el que cuenta la tesis, y si este es aplicado al mismo sujeto genera iguales respuestas.

La investigación realizada nos permitió acreditar y de ir obteniendo seguridad en los resultados del trabajo realizado de forma coherente y consistente.

Tabla 4

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Escala que indica y afirma la confiabilidad. El grado brindado finalmente fue el siguiente: 0,78.

Tabla 5

Estadística de fiabilidad de la satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,78	30

El resultado de la Tabla 5, nos muestra la confiabilidad de nuestro instrumento de investigación según el alfa de Cronbach con un resultado de 0.780, por lo tanto, de acuerdo con los niveles de la Tabla 4 nos muestra una fuerte confiabilidad.

2.6.5. Escalamiento tipo Likert

Hernández (2010):

Este método fue desarrollado por Rensis Likert en 1932; sin embargo, se trata de un enfoque vigente y bastante popularizado que consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones. (p. 245)

Tabla 6

Estadística de total de elementos de la satisfacción laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	88,58	111,942	,321	,773
VAR00002	89,15	114,503	,190	,779
VAR00003	89,42	113,705	,270	,775
VAR00004	88,42	115,840	,219	,777
VAR00005	88,40	114,278	,190	,780
VAR00006	88,98	110,186	,315	,773
VAR00007	88,62	113,834	,271	,775
VAR00008	88,83	116,412	,109	,783
VAR00009	89,02	110,762	,302	,774
VAR00010	89,00	112,915	,294	,774
VAR00011	89,07	105,080	,523	,761
VAR00012	88,93	109,351	,610	,762
VAR00013	88,93	116,979	,123	,781
VAR00014	89,02	117,542	,126	,780
VAR00015	88,73	112,673	,321	,773
VAR00016	88,65	114,367	,260	,776
VAR00017	89,05	111,574	,359	,771
VAR00018	89,25	109,919	,397	,769
VAR00019	88,98	112,593	,280	,775
VAR00020	88,92	118,247	,027	,787
VAR00021	88,85	109,757	,469	,766

(Continúa)

(Continuación)

VAR00022	88,87	112,897	,376	,771
VAR00023	88,70	110,214	,434	,768
VAR00024	88,55	110,692	,387	,770
VAR00025	88,67	109,853	,439	,767
VAR00026	88,67	116,023	,141	,781
VAR00027	88,70	116,383	,134	,781
VAR00028	88,88	115,630	,162	,780
VAR00029	89,03	111,151	,309	,773
VAR00030	89,20	112,129	,305	,774

2.7. Métodos de análisis de datos

Se trata de obtener resultados en sus variadas facetas y para realizar el análisis de los datos de la variable se ha utilizado el paquete estadístico SPSS versión 22. Cabe indicar que se utilizó el software Microsoft Excel para la edición de las ilustraciones y obtención de porcentajes en las tablas de frecuencias, y la presentación de su distribución y figuras.

Hernández, Fernández y Baptista (2015), mencionamos que al examinar los datos cuantitativos debemos recordar dos cuestiones: primero, que los modelos estadísticos son representaciones de la realidad, no la realidad misma; y segundo, los resultados numéricos siempre se interpretan en contexto (p. 270).

2.8. Aspectos éticos

Esta investigación respeta el derecho de autor por lo tanto se citarán debidamente los textos utilizados de autores, de igual manera en las referencias bibliográficas estableciendo el uso de Normas APA, por otro lado, también se realizó la prueba de similitud por el programa TURNITIN.

Los datos que se obtienen de los trabajadores, a través del cuestionario se prevalecieron bajo reserva y no se vio adulterado ninguna información dado por los docentes.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Resultado de las Variables y sus dimensiones.

Tabla 7

Repartición de continuidades de variable por satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	35,0
	Promedio	20	33,3
	Alto	19	31,7
	Total	60	100,0

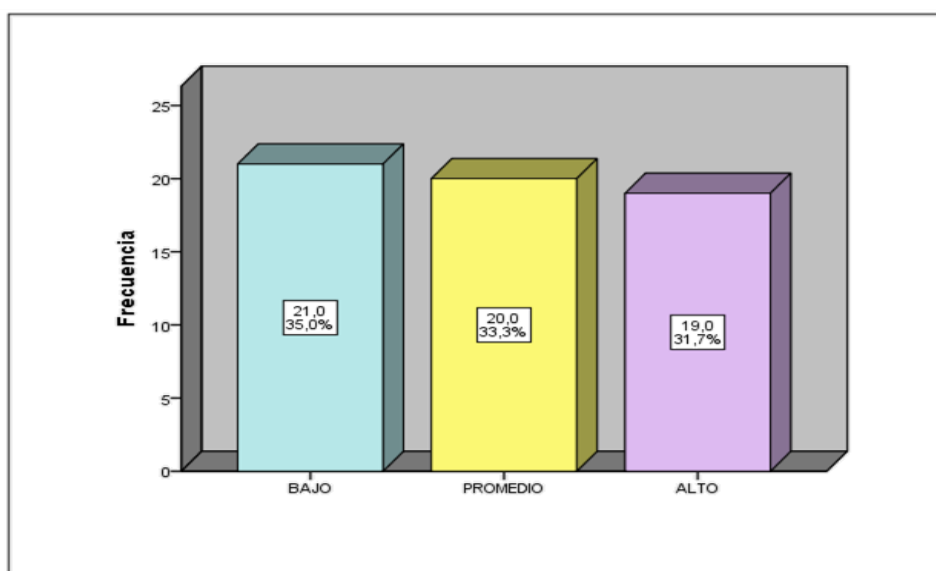


Figura 1. Indicadores de Satisfacción Laboral

Señalada la tabla 7 y Figura 1, Del 100% de interrogados en nuestra Facultad de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada, se reflejan los indicadores de satisfacción laboral que el 35% (21) manifiestan que la satisfacción laboral es baja, mientras que para el 33.3% (20) está en un nivel promedio y para el 31.7% (19) la satisfacción laboral es alto. Es decir, se tiene que trabajar para poder conseguir que los trabajadores consideren que los indicadores de satisfacción laboral son de suma importancia dentro de la organización.

3.1.2. A nivel de dimensión

Tabla 8

Describiendo las frecuencias de acuerdo a dimensión satisfacción con el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	41,7
	Promedio	16	26,7
	Alto	19	31,7
	Total	60	100,0

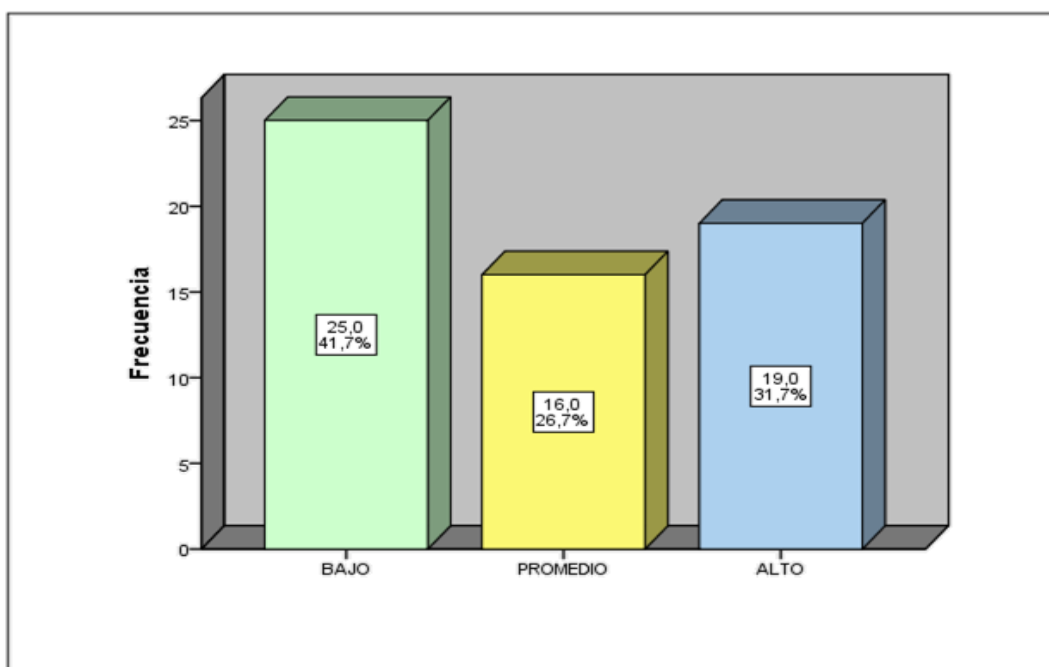


Figura 2. Satisfacción con el trabajo

Según tabla 8 y Figura 2, Del 100% de analizados, de la Facultad de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada, reflejan la dimensión satisfacción con el trabajo que el 41,7% (25) manifiesta que la satisfacción laboral es baja, mientras que para el 26,7% (16) está en un nivel promedio y para el 31,7% (19) la satisfacción laboral es alta. Es decir, se tiene que trabajar para poder conseguir que los trabajadores consideren que la dimensión satisfacción con el trabajo son de suma importancia dentro de la organización.

Tabla 9

Satisfacción con el salario

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	41,7
	Promedio	20	33,3
	Alto	15	25,0
	Total	60	100,0

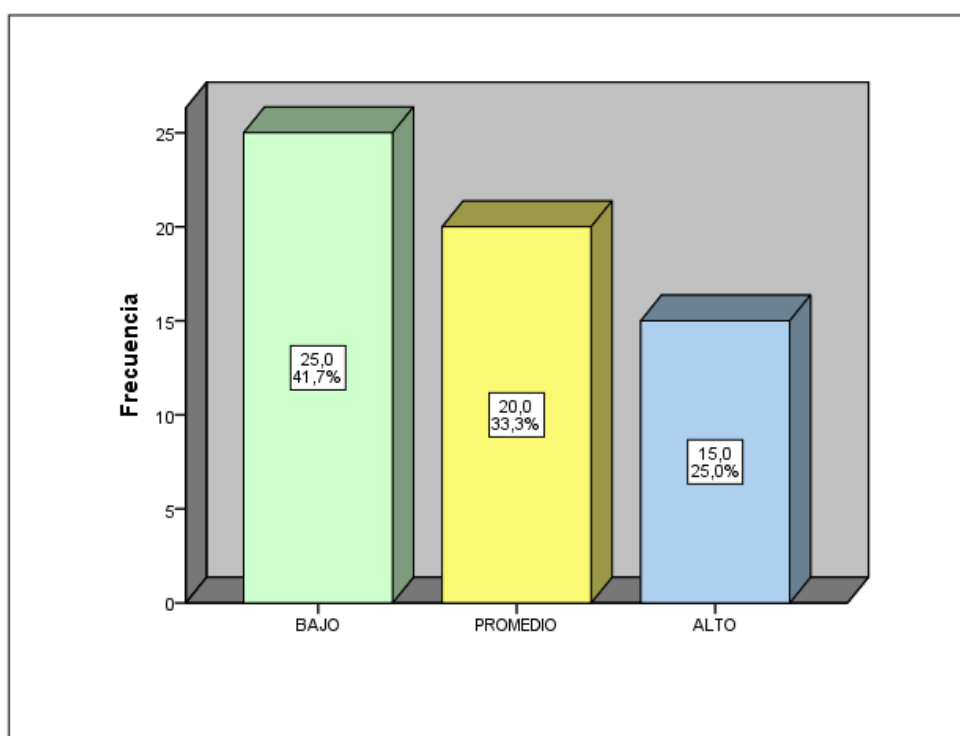


Figura 3. Satisfacción con el salario

Verificando la tabla 9, Figura 3, Del 100% de los encuestados, de la Facultad de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada, reflejan la dimensión satisfacción con el salario que el 41,7% (25) manifiesta que la satisfacción laboral es baja, mientras que para el 33,3% (20) está en un nivel promedio y para el 25,0% (15) la satisfacción laboral es alto. Es decir, se tiene que trabajar para poder conseguir que los trabajadores consideren que la dimensión satisfacción con el salario es de suma importancia dentro de la organización.

Tabla 10

Satisfacción con el reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	35,0
	Promedio	20	33,3
	Alto	19	31,7
	Total	60	100,0

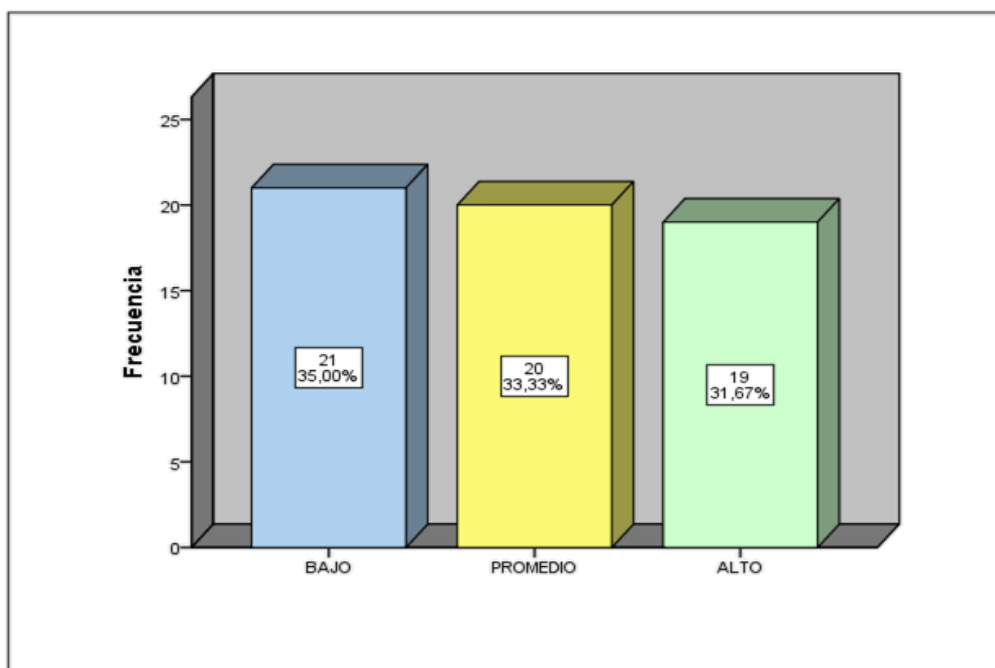


Figura 4. Satisfacción con el reconocimiento

Señalemos tabla 10, figura 4, Del 100% de los encuestados, de la Facultad de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada, reflejan la dimensión satisfacción con el reconocimiento que el 35% (21) manifiesta que la satisfacción laboral es baja, mientras que para el 33.3% (20) está en un nivel promedio y para el 31.67% (19) la satisfacción laboral es alto. Es decir, se tiene que trabajar para poder conseguir que los trabajadores consideren que la dimensión satisfacción con el reconocimiento son infaltables, por lo que permite que la organización sea primordial.

Tabla 11

Satisfacción con los compañeros

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	26	43,3
	Promedio	16	26,7
	Alto	18	30,0
	Total	60	100,0

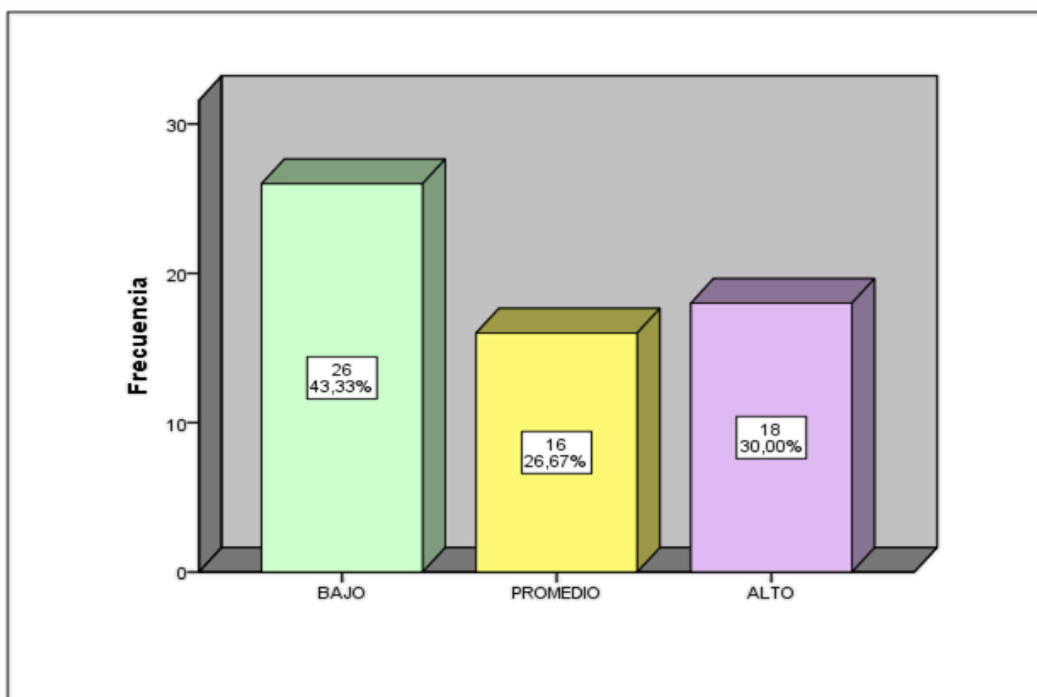


Figura 5. Satisfacción con los compañeros

Tabla 11, Figura 5, Del 100% de los encuestados, de la Facultad de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada, reflejan la dimensión de satisfacción con los compañeros que el 43,33% (26) manifiesta que la satisfacción laboral es baja, mientras que para el 26,67% (16) está en un nivel promedio y para el 30.0% (18) la satisfacción laboral es alto. Es decir, se tiene que trabajar para poder conseguir que los trabajadores consideren que la dimensión de satisfacción con los compañeros es de mucho valor para nuestra institución.

Tabla 12

Satisfacción con la compañía y dirección

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	33,3
	Promedio	25	41,7
	Alto	15	25,0
	Total	60	100,0

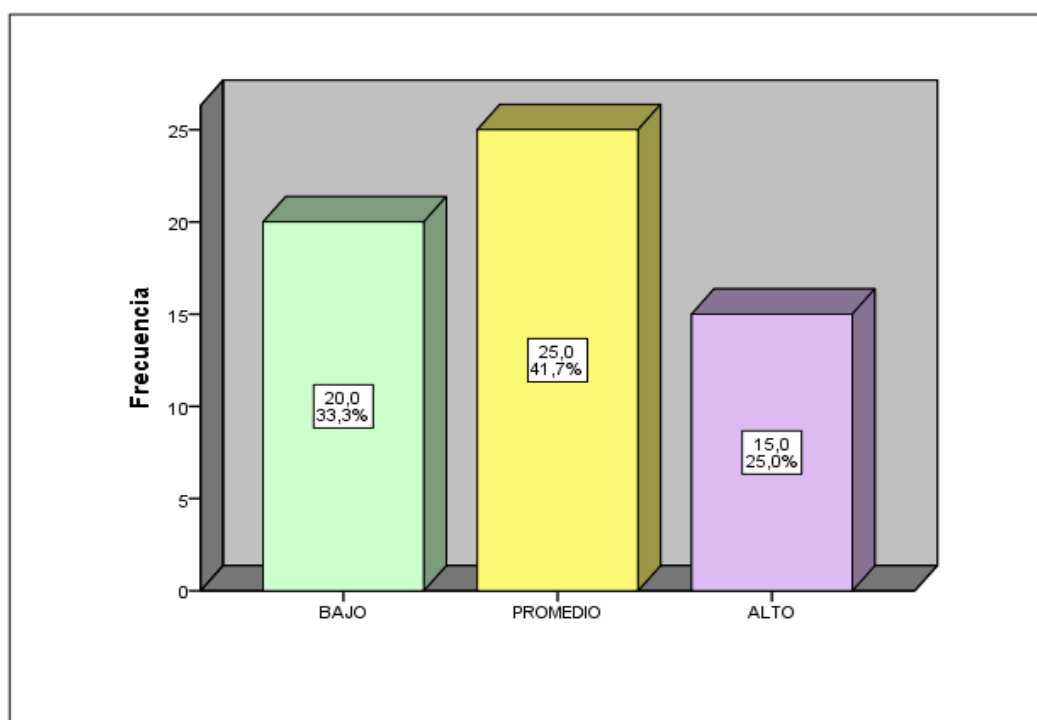


Figura 6. Satisfacción con la compañía y dirección

En la tabla 12, figura 6, Del 100% de los encuestados, de la Facultad de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada, reflejan la dimensión de satisfacción con la compañía y dirección que el 33,3% (20) manifiesta que la satisfacción laboral es baja, mientras que para el 41,7% (25) está en un nivel promedio y para el 25,0% (15) la satisfacción laboral es alto. Es decir, se tiene que trabajar para poder conseguir que los trabajadores consideren que la dimensión de satisfacción con la compañía y dirección es de suma importancia dentro de la organización.

IV. DISCUSIÓN

Sobre el objetivo general se ha determinado que contamos con nivel bajo en la satisfacción laboral del colaborador. Estos resultados se corroboran con la teoría de Gómez (2011) presentó su investigación titulada “Niveles de satisfacción laboral en banca comercial: un caso en estudio” en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Los cuales llegaron a la conclusión que los promedios de la satisfacción laboral de las variables demográficas puesto laboral de los empleados tienen diferencias significativas. A mayor jerarquía laboral, mayores son los niveles de satisfacción laboral, existe una relación directa en esta variable demográfica. Siempre los gerentes tienen mayores niveles de satisfacción laboral, seguidos por los funcionarios, y debajo de ellos los promotores de venta y asesores de ventas y servicios.

Sobre el objetivo específico 1 se ha determinado que existe un nivel bajo de satisfacción con el trabajo. Con esto se corrobora la teoría de Robbins (2013) que sostenía que las habilidades interpersonales consisten en la interacción recíproca entre dos o más personas, involucrando los siguientes aspectos: la habilidad para comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica.

Sobre el objetivo específico 2 se ha determinado que existe un nivel bajo de satisfacción con el salario. Con esto se corrobora la teoría de Robbins (2013) que sostenía hay muchas maneras de remunerar a los empleados. El proceso de establecer inicialmente niveles salariales es complejo y significa equilibrar la participación interna (proceso técnico denominado evaluación de puestos) y la participación externa (por lo general, se establece mediante encuestas de salarios).

Sobre el objetivo específico 3 se ha determinado que existe un nivel bajo de satisfacción con el reconocimiento. Con esto se corrobora la teoría de Robbins (2013) que sostenía que todo colaborador requiere un reconocimiento interno por el esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. Y que este se relaciona con el esfuerzo para lograr cualquier meta.

Sobre el objetivo específico 4 se ha determinado que existe un bajo nivel de satisfacción con los compañeros. Con esto se corrobora la teoría de Robbins (2013) que sostenía que la negociación es un proceso emocional; sin embargo, con frecuencia se dice que un negociador

hábil tiene “el rostro del póker” que es el que alardear durante más tiempo y demuestra su enojo para manifestar algo de ira y que su oponente concluya cediendo.

Sobre el objetivo específico 5 se ha determinado que existe un promedio de satisfacción con la compañía y dirección

Finalmente cabe precisar que estos resultados tienen sustento y confiabilidad en la información alcanzada por los encuestados de la facultad de ingeniería industrial de una universidad privada. También cabe señalar que la edad del empleado influye en el nivel de satisfacción laboral de los empleados de una universidad privada.

.

V. CONCLUSIONES

El análisis de los datos producto de la tabulación y procesamiento de la información recogida a nivel de la variable satisfacción laboral, permitieron dar respuesta a las interrogantes y objetivos planteados al inicio de la investigación, para llegar a las siguientes conclusiones:

1. Sobre el objetivo general se ha determinado que existe un nivel bajo en la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de ingeniería industrial de una universidad privada en san juan de Lurigancho, 2018.
2. Sobre el objetivo específico 1 se ha determinado que existe un nivel bajo de satisfacción en el trabajo de una universidad privada de san juan de Lurigancho, 2018.
3. Sobre el objetivo específico 2 se ha determinado que existe un nivel bajo de satisfacción de salario de una universidad privada de san juan de Lurigancho, 2018.
4. Sobre el objetivo específico 3 se ha determinado que existe un nivel bajo de satisfacción con el reconocimiento de una universidad privada de san juan de Lurigancho, 2018.

Sobre el objetivo específico 4 se ha determinado que existe un bajo nivel de satisfacción con los compañeros de una universidad privada de san juan de Lurigancho, 2018.

VI. RECOMENDACIONES

1. Presentar a la Coordinación de la Facultad de Ingeniería Industrial, realizada con datos altamente confiables, a fin de sensibilizarlos en algunos puntos, ya que esta investigación les va a permitir analizar y discutir la conveniencia de la evaluación de la satisfacción laboral. Realizar estudios de Focus Group (grupos focales), ya que esto va a permitir obtener recojo de información de los elementos más representativos de los docentes de la facultad de ingeniería industrial.
2. Fortalecer y ampliar la capacitación en el personal docente, brindando las condiciones necesarias y el apoyo necesario. Ya que ello va a permitir mejorar las destrezas interpersonales y el cumplimiento laboral de los docentes, coadyuvando con ello a su profesionalización y al permanente mejoramiento de la facultad de ingeniería.
3. Dar oportunidades de Ascensos internos, esto va a permitir el desarrollo profesional y personal de los docentes, mejorará su autoestima, aumentará su nivel de satisfacción laboral y esto hará que se sientan motivados.
4. Promover el reconocimiento del trabajo, por medio de la remuneración salarial, para que el colaborador sienta que su desempeño es recompensado. Esto se debe dar principalmente por medio del manejo de sus aumentos, mediante una evaluación por medio de Incentivos (comisiones, premios por llegar a los objetivos establecidos), ya que el trabajador desempeñará mejor sus labores porque se sentirá más motivado.
5. Optimizar mejor el tiempo (reuniones una vez por semana), para mantener una buena productividad y clima laboral, ya que esto va a permitir aprender a sacarle más provecho a cada reunión en donde se pueden aportar ideas para mejorar y organizar el trabajo mucho mejor, a la vez que ayude a favorecer el trabajo en equipo y la efectividad de la negociación.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amezquita, D. (2013) *Satisfacción laboral y calidad del empleo en Colombia: un análisis conjunto para el segundo trimestre del año 2012*. (Tesis de grado para optar el título de Economista). Universidad del Valle Santiago de Cali, Colombia. Recuperado de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/5675/1/0461889-p.pdf>
- Bernal, C. (2015) *Metodología de la Investigación*. (3ra ed.). (O. Fernandez, Ed.). Colombia: Pearson Educación e-book
- Calderon, C. E. (2016) *Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango*. (Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología Industrial) Universidad de Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Calderon-Eunice.pdf>
- Campos, S. R. (2016) *Nivel de Satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola. Distrito de Illimo, 2016*. (Tesis para obtener el nivel profesional de Licenciado en Psicología) Universidad Privada Juan Mejía Baca. Recuperado de http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/65/1/Campos_Rosa_Tesis_PS.pdf
- Canchanya, E. (2017) *Nivel de Satisfacción Laboral en el Personal Operativo de la Empresa Estrategias Corporativas de Servicios S.A.C. de Ransa San Agustín - Callao*, (Grado de Licenciado en Administración) Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1372/TRAB.SUFIC.PROF.%20CANCHANYA%20POMA%2C%20EDSON%20GIANCARLO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Carrasco, D.S. (2014) *Metodología de la investigación Científica*. (1era Ed.) Lima, Perú: Editorial San Marcos
- Chumacero, J. (2015) *La satisfacción laboral de los empleados del área de publicidad de la gerencia de personas jurídicas de la Sunarp, zona registral IX - sede Lima, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10516/Chumacero_CJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Diario Gestión (18 de agosto 2014) *El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545>
- Díaz, V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Madrid, España: ESIC Editorial.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R. (2010) *Metodología de la Investigación* (5ta ed.) (Mares, J, Ed.) e-book
- Lara, D. (2014) *Percepciones acerca de la satisfacción laboral en el personal de campo de laboratorios farminindustria, 2014*. (Tesis para obtener el grado profesional de licenciado en Administración.) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://drive.google.com/drive/u/0/search?ogsrc=32&q=NIVEL%20DE%20SATISFACCION%20LABORAL>
- Mercado, G. (2015) *Satisfacción laboral de los servidores de la oficina registral Reniec-Lima*, (Tesis para obtener el grado de licenciado en administración) Universidad César Vallejo.
- Locke, E. (1970). *Job Satisfaction and Job Performance*.
- Newstrom, J. (2014) *El comportamiento humano en el trabajo*.
- Oliveras, E. (2016) *Aprender de los países con más satisfacción laboral* [Blog grupo P&A] Recuperado de <https://blog.grupo-pya.com/aprender-de-los-paises-con-mas-satisfaccion-laboral/>
- Ortiz, K. (2013) *Satisfacción laboral y detección de factores motivacionales en empleados en una organización de la sociedad Civil*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/3634/1/1080256519.pdf>
- Palella, S. y Martins, F. (2012) *Diseño de la investigación*. Universidad de Granada.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.

- Rodríguez, E. C. (2016) *Nivel de satisfacción laboral en los colaboradores del establecimiento de comida rápida Pizza Hut Chiclayo - 2016*. (Tesis para optar el título de licenciado administración de empresas) Universidad de Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Lambayeque, Perú. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/850/1/TL_RodriguezEnriquezChristiamLeonardo.pdf
- Sanchez, M. ; Sanchez P. ; Cruz, M. y Sanchez, F. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *Revista administração de empresas*. 54(5), 537-547.
- Vallejos (2017) cita a Prader (2014) en las características de la satisfacción laboral
- Zavala, O. (2014) *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. (Tesis de maestría) Universidad Politécnica Nacional México. Recuperado de <http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos	68
Anexo 2: Validación de expertos	72
Anexo 3: Matriz de consistencia	65
Anexo 4: Tabla de especificaciones	66
Anexo 5: Detalle de confiabilidad de los items del instrumento	66
Anexo 6: Base de datos de las variables	80
Anexo 7: Pantallazo de la prueba de similitud	81
Anexo 8: Autorización de la entidad donde se realizó la investigación	83

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Nivel de satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Items	Escala de Medición	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal docente de una Facultad de Ingeniería Industrial en una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018?	Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal docente de una Facultad de Ingeniería Industrial en una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018.	Variable 1 Satisfacción Laboral	Satisfacción con el trabajo	La variedad del trabajo	1-2	Ordinal (Escala de Likert)	La presente investigación tiene nivel descriptivo simple, puesto que, la finalidad es describir la logística para este proyecto. El instrumento a utilizar es el cuestionario de 30 ítems para que ayude a recaudar la información necesaria para llegar a las conclusiones precisas, por medio del programa SPSS
				Oportunidades de aprendizaje	3-4		
				Dificultad	5-6		
				Cantidad de trabajo	7-8		
				Posibilidad de éxito	9-10		
			Satisfacción con el salario	Aspecto cuantitativo del sueldo	11-12		
				Equidad	13-14		
				Método de distribución	15-16		
			Satisfacción con el reconocimiento	Elogios por la realización del trabajo	17-18		
				Créditos por el trabajo realizado	19-20		
				Críticas por el trabajo realizado	21-22		
			Satisfacción con los compañeros	Competencias de los compañeros	23		
				Apoyo de los compañeros	24-25		
				Amistad con los compañeros	26-27		
			Satisfacción con la compañía y la dirección	Política de beneficios	28		
				Salarios de la empresa	29-30		

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO																					
Estimado(a) Sr(a):																					
El presente documento es anonimo y confidencial , su aplicación sera exclusivo para el desarrollo de la investigacion, Titulada Nivel de satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería industrial de la universidad privada de San Juan de Lurigancho, 2018 , por ello se lo pide su colaboracion marcando con una "X" la respuesta que considere acertada según su punto de vista en las siguientes alternativas.																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Leyenda</th> <th>N°</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Algunas veces</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>		Leyenda	N°	Siempre	5	Casi siempre	4	Algunas veces	3	Casi nunca	2	Nunca	1	DATOS GENERALES: Edad: años Sexo: F () M ()							
Leyenda	N°																				
Siempre	5																				
Casi siempre	4																				
Algunas veces	3																				
Casi nunca	2																				
Nunca	1																				
VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL																					
DIMENSIONES		INDICADORES		1	2	3	4	5													
Satisfacción con el trabajo	1	La variedad del trabajo																			
	1	Los colaboradores se encuentran conformes con la variedad en el trabajo pues en el día a día aprenden actividades nuevas.																			
	2	La variedad del trabajo genera malestar e incomodidad en los colaboradores pues se modifican los procedimientos sin información oportuna																			
	2	Oportunidades de aprendizaje																			
	3	La institución ofrece a sus colaboradores oportunidades de aprendizaje, mediante capacitaciones oportunas.																			
	4	Las oportunidades de aprendizaje son para todos los colaboradores, sin exclusión, pues todos acceden a capacitarse sin resistencia porque se coordinan los horarios a tiempo.																			
	3	Dificultad																			
	5	Las dificultades en las labores son superadas generalmente por los colaboradores con total autonomía.																			
	6	La jefatura de la oficina participa con los colaboradores en brindar solución a las dificultades de sus labores.																			
	4	Cantidad de trabajo																			
	7	La cantidad de trabajo es repartido equitativamente entre los colaboradores.																			
	8	La cantidad de trabajo es un problema para el desempeño de los colaboradores pues involucra ampliación de jornada laboral.																			
Satisfacción con el salario	5	Posibilidades de éxito																			
	9	Las posibilidades de éxito son muchas para los colaboradores pues en la empresa existe linea de carrera.																			
	10	La jefatura se preocupa de las posibilidades de éxito de los colaboradores y recomienda los ascensos.																			
	6	Aspecto cuantitativo del sueldo																			
	11	La remuneración que percibe cubre sus necesidades básicas																			
	12	La remuneración esta de acuerdo a las remuneraciones del mercado, por ello es competitivo																			
	7	Equidad																			
	13	La equidad de la remuneración es una prioridad de la institución.																			
Satisfacción con el reconocimiento	14	El colaborador esta de acuerdo con la equidad de la remuneración, pues la politica salarial es justa.																			
	8	Método de distribución																			
	15	Los métodos de distribución de las remuneraciones están en función al cargo y habilidad																			
	16	La jefatura se preocupa de los métodos de distribución de las remuneraciones y gestiona los incentivos del buen desempeño.																			
	9	Elogios por la realización del trabajo																			
	17	La jefatura reconoce con elogios la realización de un buen trabajo																			
	18	La jefatura elogia a los colaboradores cuando estos terminan sus labores en los plzoes establecidos																			
	10	Créditos por el trabajo realizado																			
Satisfacción con los compañeros	19	La jefatura otorga a los colaboradores los créditos por el trabajo realizado																			
	20	Los creditos por el trabajo realizado son repartidos entre todos los colaboradores																			
	11	Criticas por el trabajo realizado																			
	21	Las criticas por el trabajo realizado son tomados como experiencias por los colaboradores																			
	22	Las criticas por el trabajo realizado permite mejorar el desempeño de los colaboradores																			
	12	Competencias de los compañeros																			
	23	La competencia con los compañeros en honesta y transparente y luego se convierte en aprendizaje colaborativo																			
	13	Apoyo de los compañeros																			
satisfacción con la compañía y la dirección	24	Dentro de la oficina se cuenta con el apoyo de los compañeros permanentemente																			
	25	El colaborador no se encuentra solo en las decisiones, cuenta con el apoyo de sus compañeras																			
	14	Amistad con los compañeros																			
	26	La amistad con los compañeros va en aumento pues se realizan actividades de confraternidad periodicamente																			
	27	Los compañeros muestran preocupación cuando un colaborador presenta problemas personales.																			
	15	Politica de beneficios																			
	28	La institución se preocupa que la politica de beneficios sea para todos los colaboradores																			
	16	Salarios de la empresa																			
29	Los salarios de la institución esta dentro de los estandares laborales.																				
30	El salario de la institución permite a los colaboradores vivir comodamente																				

Anexo 3: Validación de Expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide satisfacción laboral

Inventario conociendo mis emociones

N° item	DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
1	Los colaboradores se encuentran conformes con la variedad en el trabajo pues en el día a día aprenden actividades nuevas.				X				X				X	
2	La variedad del trabajo genera malestar e incomodidad en los colaboradores pues se modifican los procedimientos sin información oportuna				X				X				X	
3	La institución ofrece a sus colaboradores oportunidades de aprendizaje, mediante capacitaciones oportunas.				X				X				X	
4	Las oportunidades de aprendizaje son para todos los colaboradores, sin exclusión, pues todos acceden a capacitarse sin resistencia porque se coordinan los horarios a tiempo.				X				X				X	
5	Las dificultades en las labores son superadas generalmente por los colaboradores con total autonomía.				X				X				X	
6	La jefatura de la oficina participa con los colaboradores en brindar solución a las dificultades de sus labores.				X				X				X	
7	La cantidad de trabajo es repartido equitativamente entre los colaboradores.				X				X				X	
8	La cantidad de trabajo es un problema para el desempeño de los colaboradores pues involucra ampliación de jornada laboral.				X				X				X	
9	Las posibilidades de éxito son muchas para los colaboradores pues en la empresa existe línea de carrera.				X				X				X	
10	La jefatura se preocupa de las posibilidades de éxito de los colaboradores y recomienda los ascensos.				X				X				X	



Dimensión 2: Satisfacción con el salario														
11	La remuneración que percibe cubre sus necesidades básicas				X				X				X	
12	La remuneración está de acuerdo a las remuneraciones del mercado, por ello es competitivo				X				X				X	
13	La equidad de la remuneración es una prioridad de la institución.				X				X				X	
14	El colaborador está de acuerdo con la equidad de la remuneración, pues la política salarial es justa.				X				X				X	
15	Los métodos de distribución de las remuneraciones están en función al cargo y habilidad				X				X				X	
16	La jefatura se preocupa de los métodos de distribución de las remuneraciones y gestiona los incentivos del buen desempeño.				X				X				X	
Dimensión 3: Satisfacción con el reconocimiento														
17	la jefatura reconoce con elogios la realización de un buen trabajo				X				X				X	
18	la jefatura elogia a los colaboradores cuando estos terminan sus labores en los plazos establecidos				X				X				X	
19	la jefatura otorga a los colaboradores los créditos por el trabajo realizado				X				X				X	
20	los créditos por el trabajo realizado son repartidos entre todos los colaboradores				X				X				X	
21	las críticas por el trabajo realizado son tomados como experiencias por los colaboradores				X				X				X	
22	las críticas por el trabajo realizado permite mejorar el desempeño de los colaboradores				X				X				X	
Dimensión 4: Satisfacción con los compañeros														
23	la competencia con los compañeros en honesta y transparente y luego se convierte en aprendizaje colaborativo				X				X				X	
24	dentro de la oficina se cuenta con el apoyo de los compañeros permanentemente				X				X				X	
25	el colaborador no se encuentra solo en las decisiones, cuenta con el apoyo de sus compañeras				X				X				X	
26	la amistad con los compañeros va en aumento pues se realizan actividades de confraternidad periódicamente				X				X				X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

27	Los compañeros muestran preocupación cuando un colaborador presenta problemas personales.				X				X				X	
Dimensión 5: Satisfacción con la compañía y la dirección														
28	la institución se preocupa que la política de beneficios sea para todos los colaboradores				X				X				X	
29	Los salarios de la institución están dentro de los estándares laborales.				X				X				X	
30	el salarios de la institución permite a los colaboradores vivir cómodamente				X				X				X	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Candio Mour Muro

con número de DNI: 10000051

Especialidad del validador: _____

Mg. en Dir. de Empresas y RRHH.

San Juan de Lurigancho, 15 de octubre de 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide satisfacción laboral
Inventario *conociendo mis emociones*

N° item	DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
1	Los colaboradores se encuentran conformes con la variedad en el trabajo pues en el día a día aprenden actividades nuevas.				✓			✓					✓	
2	La variedad del trabajo genera malestar e incomodidad en los colaboradores pues se modifican los procedimientos sin información oportuna				✓				✓				✓	
3	La institución ofrece a sus colaboradores oportunidades de aprendizaje, mediante capacitaciones oportunas.				✓				✓				✓	
4	Las oportunidades de aprendizaje son para todos los colaboradores, sin exclusión, pues todos acceden a capacitarse sin resistencia porque se coordinan los horarios a tiempo.				✓				✓				✓	
5	Las dificultades en las labores son superadas generalmente por los colaboradores con total autonomía.				✓				✓				✓	
6	La jefatura de la oficina participa con los colaboradores en brindar solución a las dificultades de sus labores.				✓				✓				✓	
7	La cantidad de trabajo es repartido equitativamente entre los colabores.				✓				✓				✓	
8	La cantidad de trabajo es un problema para el desempeño de los colaboradores pues involucra ampliación de jornada laboral.			✓					✓				✓	
9	Las posibilidades de éxito son muchas para los colaboradores pues en la empresa existe línea de carrera.				✓				✓				✓	
10	La jefatura se preocupa de las posibilidades de éxito de los colaboradores y recomienda los ascensos.				✓				✓				✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

27	Los compañeros muestran preocupación cuando un colaborador presenta problemas personales.				✓			✓			✓
Dimensión 5: Satisfacción con la compañía y la dirección											
28	la institución se preocupa que la política de beneficios sea para todos los colaboradores				✓			✓			✓
29	Los salarios de la institución están dentro de los estándares laborales.				✓			✓			✓
30	el salarios de la institución permite a los colaboradores vivir cómodamente				✓			✓			✓

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

WESCUA FICUINA, Augusto, con número de DNI: 09929084

Especialidad del validador: psicólogo

San Juan de Lurigancho, 15 de octubre de 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 4: Base de datos de la prueba piloto

Satisfacción Laboral																
	Satisfacción con el trabajo					Satisfacción con el salario			Satisfacción con el reconocimiento			Satisfacción con los compañeros			satisfacción con la compañía y la	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	5	5	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2
2	4	3	2	3	4	5	5	3	2	5	5	5	4	5	4	3
3	5	3	3	4	4	5	5	4	2	5	3	4	3	4	4	4
4	5	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4
5	5	4	5	5	5	5	5	3	2	4	4	5	5	4	5	5
6	5	5	4	4	5	4	5	2	2	5	4	5	3	5	4	4
7	4	4	5	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4
8	4	5	3	3	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3
9	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4
10	4	4	4	5	4	4	4	2	2	3	4	4	2	3	4	4
11	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4
12	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2
13	5	5	2	3	4	5	5	3	2	5	5	5	4	5	4	3
14	4	5	3	4	4	5	5	4	2	5	3	4	3	4	4	4
15	3	4	3	4	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4

Anexo 5: Resultado de la prueba alfa de Cronbach

Variable: Satisfacción laboral

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	88,58	111,942	,321	,773
P2	89,15	114,503	,190	,779
P3	89,42	113,705	,270	,775
P4	88,42	115,840	,219	,777
P5	88,40	114,278	,190	,780
P6	88,98	110,186	,315	,773
P7	88,62	113,834	,271	,775
P8	88,83	116,412	,109	,783
P9	89,02	110,762	,302	,774
P10	89,00	112,915	,294	,774
P11	89,07	105,080	,523	,761
P12	88,93	109,351	,610	,762
P13	88,93	116,979	,123	,781
P14	89,02	117,542	,126	,780
P15	88,73	112,673	,321	,773
P16	88,65	114,367	,260	,776
P17	89,05	111,574	,359	,771
P18	89,25	109,919	,397	,769
P19	88,98	112,593	,280	,775
P20	88,92	118,247	,027	,787
P21	88,85	109,757	,469	,766
P22	88,87	112,897	,376	,771
P23	88,70	110,214	,434	,768
P24	88,55	110,692	,387	,770
P25	88,67	109,853	,439	,767
P26	88,67	116,023	,141	,781
P27	88,70	116,383	,134	,781
P28	88,88	115,630	,162	,780
P29	89,03	111,151	,309	,773
P30	89,20	112,129	,305	,774

Anexo 7: Prinst SPSS

BASE DE DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

ArchivoEditarVerDatosTransformarAnalizarGráficosUtilidadesAmpliacionesVentanaAyuda

Visible: 42 de 42 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL	D1	D2
1	4	3	3	3	4	4	3	5	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	102	33	
2	5	1	3	4	5	1	3	1	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	92	29	
3	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55	16		
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	112	37	
5	4	2	3	4	5	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	1	4	4	4	5	5	5	5	3	3	2	112	34		
6	2	2	3	5	5	3	2	1	4	3	2	2	4	2	4	2	1	1	1	3	4	4	5	1	1	4	4	1	3	1	80	30	
7	3	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	109	34		
8	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	105	33	
9	5	2	3	3	4	5	4	3	1	3	1	3	2	4	2	2	1	1	1	1	1	3	4	4	2	5	5	5	1	2	83	33	
10	5	2	2	3	1	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4	1	2	1	2	3	3	4	2	2	4	4	5	3	85	28	
11	5	2	3	3	4	5	4	3	1	2	1	3	2	4	2	2	1	1	1	1	1	3	4	4	2	5	5	5	1	2	82	32	
12	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	86	29	
13	3	2	4	3	3	4	1	1	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	90	29	
14	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	84	27	
15	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	3	105	35	
16	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	110	35		
17	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	89	34		
18	3	3	2	1	2	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	1	1	2	1	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	82	28		
19	2	2	3	4	5	5	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	1	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	92	35	
20	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	105	34	
21	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	2	2	2	98	29		
22	2	2	3	3	1	2	2	3	4	1	2	2	3	4	4	2	1	1	3	3	2	3	3	4	5	4	3	3	2	2	81	23	
23	2	2	4	4	5	2	1	1	2	2	3	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	5	2	85	25	
24	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	84	29	
25	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	2	2	112	40	
26	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	90	36	
27	2	2	3	2	4	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	92	29	
28	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	29	

Vista de datosVista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listoUnicode ON

SERGIO ...spss - b...ANEXO...13.11.18...27-11-2...Sin título...7-Zip*Resulta...BASE D...BASE D...21:0827/11/2018

BASE DE DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P29	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P30	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
31	TOTAL	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P29	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P30	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
31	TOTAL	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables



Nivel de satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de San Juan de Luniganchos, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Maria Belén Pizarro Rodríguez
Sandra Fabiola Sotomayor Kroy

ASESOR:

Dr. Víctor Manuel Acuña

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

Lima - Perú
2018



Resumen de coincidencias ✕

28 %

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	3 % >
2	pirhua.udep.edu.pe Fuente de internet	2 % >
3	repositorio.umb.edu.pe Fuente de internet	2 % >
4	repositorio.autonoma.e... Fuente de internet	1 % >
5	biblioteca.iplacex.cl Fuente de internet	1 % >
6	repositorio.uladech.ed... Fuente de internet	1 % >
7	issuu.com Fuente de internet	1 % >

Yo, Diana Huamani Cajaleón, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Este, revisora de la tesis titulada

„Nivel de satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de San Juan de Lenganchillo, 2018

.....”,
del (de la) estudiante Elca Bertis Pino Rodríguez

....., constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha. San Juan de Lenganchillo 16-set-2019



Firma

Diana Huamani Cajaleón

DNI: 43648948

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Diana Huamani Cajaleón, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Este, revisora de la tesis titulada

" Nivel de Satisfacción laboral del Personal Docente de la Facultad de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018."

del (de la) estudiante Sandra Judith Siancas Rivas
 constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.2% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha..... San Juan de Lurigancho 16 - set - 2019



Firma

Diana Huamani Cajaleón

DNI: 43648948

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Yo Elca Bertis Pino Rodriguez, identificado con DNI N° 40903998, egresado(a) de la Carrera Profesional de Ingeniería Industrial de la Universidad César Vallejo, Autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado Nivel de satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:


.....
Elca Bertis Pino Rodriguez

DNI : 40903998

Fecha : 16/09/2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	---------------------------------





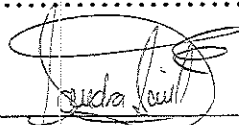
**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Sandra Judith Siancas Rivas, identificado con DNI No 42774865, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Nivel de satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Ingeniería Industrial en una Universidad Privada de San Juan de Lurigancho, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 42774865

FECHA: 15/12/18 de..... del 201...

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Mg. Diana Huamani Cajaleón

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Elca Bertis Pino Rodríguez

INFORME TITULADO:

Nivel de satisfacción laboral del personal docente de la
Facultad de Ingeniería Industrial de una Universidad
Privada de San Juan de Lunigancha, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 15-12-2018

NOTA O MENCIÓN: 16 (dieciseis)



[Signature]

LIBRETE DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Mg. Diana Huamani Cajaleón

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Sandra Judith Siancas Rivas

INFORME TITULADO:

Nivel de satisfacción laboral del Personal docente de la
Facultad de Ingeniería Industrial de una Universidad Privada de
San Juan de Lurigancho, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 15-12-2018

NOTA O MENCIÓN: 16 (Dieciseis)



[Signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN